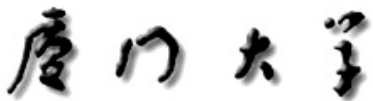


学校编码: 10384
学号: 200314037

分类号 _____ 密级 _____
UDC _____

人力资源管理在知识管理中的应用研究



硕 士 学 位 论 文

人力资源管理在知识管理中的应用研究

Study on the Application of Human Resource Management
to Knowledge Management

杨萍

杨萍

指导教师
廖泉文教授

指导教师姓名: 廖 泉 文 教授
专 业 名 称: 企 业 管 理
论文提交日期: 2006 年 4 月
论文答辩日期: 2006 年 月
学位授予日期: 2006 年 月

厦
门
大
学

答辩委员会主席: _____
评 阅 人: _____

2006 年 4 月

厦门大学学位论文原创性声明

兹提交的学位论文，是本人在导师指导下独立完成的研究成果。本人在论文写作中参考的其他个人或集体的研究成果，均在文中以明确方式标明。本人依法享有和承担由此论文产生的权利和责任。

声明人（签名）：

年 月 日

厦门大学学位论文著作权使用声明

本人完全了解厦门大学有关保留、使用学位论文的规定。厦门大学有权保留并向国家主管部门或其指定机构送交论文的纸质版和电子版,有权将学位论文用于非赢利目的的少量复制并允许论文进入学校图书馆被查阅,有权将学位论文的内容编入有关数据库进行检索,有权将学位论文的标题和摘要汇编出版。保密的学位论文在解密后适用本规定。

本学位论文属于

- 1、保密（ ），在 年解密后适用本授权书。
- 2、不保密（ ）

(请在以上相应括号内打“√”)

作者签名: 日期: 年 月 日

导师签名: 日期: 年 月 日

摘 要

在知识经济时代，知识已经超越货币资本、劳动力和原材料，成为企业的战略性资源，因此加强对知识的管理已经成为企业未来竞争的关键。人作为知识的载体与源泉，是知识管理中的重要因素，人的知识生产能力、知识分享意愿以及知识的应用与创新能力已成为企业竞争优势来源。因此，对人的管理即人力资源管理在知识管理中起着举足轻重的作用。人是知识管理中的重要因素，人力资源管理是知识管理的平台，人力资源管理对知识管理活动有着直接或者间接的影响。企业要建立基于知识的核心竞争力，就必须转变传统的人力资源管理理念与模式，实施基于知识管理的人力资源管理，即通过人力资源管理环境与过程的改善来提高知识管理的实施效果，以最终为企业获取持续的竞争优势。

本文通过采用理论分析与案例分析相结合的方法，研究人力资源管理在知识管理中的应用。其主要创新之处有：

1. 通过图表的方式明确地指出人力资源管理与信息管理在知识管理中的不同角色定位。信息管理凭借信息技术能够对显性知识进行有效管理，对隐性知识的管理却束手无策。然而，隐性知识是企业持续竞争优势的真正来源，对隐性知识的管理才是知识管理的关键，而人力资源管理恰恰能够通过环境与过程的改善来促进隐性知识的分享与创新。

2. 从知识本身的因素、知识员工的个人因素和组织环境因素这三个层面来分析知识管理实施过程中的障碍，进而分析人力资源管理的获取、保留、发展和协调过程对知识管理的直接或间接的影响。

3. 针对知识管理实施的障碍以及人力资源管理对知识管理的影响，提出基于知识管理的人力资源管理环境与过程的改善策略。

关键词：知识管理；人力资源管理； 知识分享

Abstract

In economy age, knowledge has already transcended capital, labor and raw materials and becomes the strategic resource of companies. Therefore the enforcement of knowledge management has become the key of future competition among companies. As the carrier and source of knowledge, human is the important factor of knowledge management. The ability to produce knowledge, the willingness to share knowledge and the ability to apply and innovate knowledge has become the source of competitive advantage of companies. Therefore, the management of people, that is human resource management plays a very important role in knowledge management. Human is the key factor of knowledge management, human resource management is the platform of knowledge management, and human resource management has a direct or indirect impact on knowledge management. If the companies want to build core competence based on knowledge, they have to change the traditional conception and mode of human resource management and implement human resource management based on knowledge management, that is enhance the implementation effects of knowledge management by improving the environment and process of human resource management, and finally obtain the sustainable competitive advantage for companies.

This paper studies on the application of human resource management to knowledge management by methods of both theoretic and case analysis. The main innovation includes:

1. Explicitly points out the different role of human resource management and information management in knowledge management by way of pictures. Information management can effectively manage explicit knowledge by information technology, but can do nothing with tacit knowledge. However, tacit knowledge is the true source of sustainable competitive advantage of companies, so the management of tacit knowledge is the key of knowledge management, and human resource management can just promote the sharing and innovation of tacit knowledge by improving the environment and process of human resource management.

2. Analyzes obstacles in the process of knowledge management implementation from the three lays, that is factors of knowledge, factors of knowledge worker, and

factors of organization environment. Then analyzes the direct or indirect effect of human resource management process (acquisition, retaining, development and coordination) on knowledge management.

3. With regard to obstacles of knowledge management and effects of human resource management on knowledge management, puts forward improvement strategies of human resource management environment and process based on knowledge management.

Key Words: knowledge management; human resource management; knowledge sharing

厦门大学博硕

目 录

第一章 绪论	1
一、研究的背景与目的	1
1. 知识管理的起源、发展及现状.....	1
2. 人力资源管理的产生与发展.....	2
二、国内外相关文献综述	4
1. 知识与知识管理的定义.....	4
2. 知识活动的过程与本质.....	6
3. 人力资源管理与知识管理的关系.....	11
三、研究思路和研究内容	14
第二章 人力资源管理在知识管理中的角色定位分析.....	16
一、人力资源管理与知识管理的关系分析	16
1. 知识管理的兴起赋予人力资源管理新的内涵.....	16
2. 人力资源管理的变革促进知识管理的发展.....	18
二、人力资源管理在知识管理中的定位分析	19
1. “人”是知识管理中的重要因素	19
2. 人力资源管理是知识管理的平台	21
第三章 人力资源管理对知识管理的影响分析	23
一、 知识管理实施的影响因素分析	23
1. 知识本身的因素.....	24
2. 知识员工的个人因素.....	24
3. 组织的环境因素.....	25
二、人力资源管理过程对知识管理活动的影响	27
1. 获取过程对知识管理的影响.....	28
2. 保留过程对知识管理的影响.....	28
3. 发展过程对知识管理的影响.....	29
4. 协调过程对知识管理的影响.....	30

第四章 基于知识管理的人力资源管理环境的改善	32
一、管理理念的重整	32
1. 树立以人为本的管理理念.....	32
2. 提供宽松工作环境，赋予自主决策权.....	32
3. 以情感人，给予员工家庭式的情感抚慰.....	33
二、组织文化的重塑	33
1. 交流与分享的文化.....	34
2. 学习与创新的文化.....	34
3. 信任与合作的文化.....	35
三、组织结构的重组	35
四、案例分析：国外著名咨询公司营造知识共享文化	37
第五章 基于知识管理的人力资源管理过程的改善	43
一、获取过程的改善	43
1. 人力资源规划.....	43
2. 招聘.....	44
二、保留过程的改善	45
1. 绩效考核.....	45
2. 薪酬管理与激励.....	46
三、发展过程的改善	47
1. 人力资本开发与培训.....	47
2. 职业生涯发展.....	49
四、协调过程的改善	49
五、案例分析：国内著名 IT 企业基于知识管理的人力资源管理	51
结束语.....	54
参考文献.....	55
致 谢.....	57

Index

Chapter One	Introduction	1
Section One	Research background and purpose	1
Part One	The origin, development and status quo of knowledge management. 1	
Part Two	The origin and development of human resource management.....	2
Section Two	Literature review	4
Part One	The definition of knowledge and knowledge management	4
Part Two	The process and essence of knowledge activity	6
Part Three	The relationship of human resource management and knowledge management	11
Section Three	Research contents and framework.....	14
Chapter Two	The role analysis of human resource management in knowledge management	16
Section One	The relationship analysis of human resource management and knowledge management	16
Part One	The rise of knowledge management endows human resource management with new meaning.....	16
Part Two	The innovation of human resource management promote the development of knowledge management.....	18
Section Two	The orientation analysis of human resource management in knowledge mangement.....	19
Part One	Human is the important factor of knowledge management.....	19
Part Two	Human resource management is the platform of knowledge management	21
Chapter Three	The effect analysis of human resource management on knowledge management	23
Section One	The factors analysis of knowledge management implementation	23
Part One	Knowledge factors	24
Part Two	Knowledge worker factors	24
Part Three	Organizational environment factors	25

Section Two	The effect of human resource management process on knowledge management activity	27
Part One	The effect of acquisition process on knowledge management	28
Part Two	The effect of retaining process on knowledge management	28
Part Three	The effect of development process on knowledge management ..	29
Part Four	The effect of coordination process on knowledge management	30
Chapter Four	The human resource management environment improvement based on knowledge management	32
Section One	The reforming of management concept.....	32
Part One	Building up human based management concept.....	32
Part Two	Providing loose working environment, endowing with power of decision	32
Part Three	Moving with emotion, providing family comfort	33
Section Two	The reshape of organizational culture.....	33
Part One	Communicational and sharing organizational culture	34
Part Two	Learning and innovative organizational culture	34
Part Three	Trusting and cooperating organizational culture	35
Section Three	The reforming of organizational structure	35
Section Four	Case study: Foreign famous consulting company building knowledge sharing culture	37
Chapter Five	The human resource management process improvement based on knowledge management	43
Section One	The improving of acquisition process.....	43
Part One	Human resource plan	43
Part Two	Recruiting	44
Section Two	The improving of retaining process	45
Part One	Performance appraisal.....	45
Part Two	Compensation and motivation	46
Section Three	The improving of development process.....	47
Part One	Human capital investment and training	47
Part Two	Career development	49
Section Four	The improving of coordination process.....	49

Section Five Case study: Domestic famous IT company's human resource management based on knowledge management.	51
Conclusion	54
References	55
Acknowledgements	57

第一章 绪论

一、研究的背景与目的

1. 知识管理的起源、发展及现状

20 世纪 60 年代,美国经济学家弗里兹·马克卢普根据美国从二战以来至 50 年代末社会生产发展和产业结构变化的背景,提出了“知识产业”(knowledge industry)的概念,对它进行分类,指出它的重要作用。^[1]到了 80 年代以后,以保罗·罗默为主要代表的新增长理论中,明确的把知识作为生产要素引入增长模型,将知识当作经济系统的内生变量,强调依靠技术、知识和人力资本的作用推动经济的持续发展。这一理论的产生标志着知识经济雏形的形成。1993 年,彼得·德鲁克在《后资本主义社会》一书中系统地论述了“知识社会”的概念,指出由于知识意义的根本变化,知识已经成为生产过程中的一个关键资源,而不是一般意义的一种资源。^[2]1996 年经济合作与发展组织(OECD)发表题为《以知识为基础的经济》报告,将知识经济定义为:“建立在知识和信息的生产、分配和使用基础上的经济。”^[3]由此可知,知识经济概念的发展已经经历了相当长的一个时期,但到 20 世纪末人们才真正明确地关注知识经济。

随着信息技术的发展,人们可获取的知识数据量越来越大,利用知识进行创新的机会也增加;而创新机会的增加又会促进知识量的增加。知识量与创新相互作用,产生雪球效应,人类社会的信息和知识量呈级数增长,逐步把人类推进到知识经济社会。然而,据德尔菲集团的一份报告显示:只有大约 20%的公司知识被记录下来,其余的 80%的知识都是储存在员工脑袋中的经验知识。^[4]那么如何将这 80%的知识管理起来,使人们从大量的知识数据中更有效地获取自己需要的知识,于是知识经济的子科学——知识管理也孕育而生。

知识管理最早起源于学院派的研究,在 20 世纪 70 年代,彼得·德鲁克形成了管理人们想法的思想,并于 1994 年凭借对管理实践的深刻理解,指出管理的本质不是技术和程序,管理的本质是使得知识富有成效。^[5]1991 年,野中郁次郎第一次介绍了“知识创新型企业”,并提出了“知识螺旋”的概念。^[6]同时,企业界也在积极探索如何进行知识管理以面对知识经济时代的挑战和大好机遇。毕

Degree papers are in the "[Xiamen University Electronic Theses and Dissertations Database](#)". Full texts are available in the following ways:

1. If your library is a CALIS member libraries, please log on <http://etd.calis.edu.cn/> and submit requests online, or consult the interlibrary loan department in your library.
2. For users of non-CALIS member libraries, please mail to etd@xmu.edu.cn for delivery details.

厦门大学博硕